

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

51

SAN LORENZO DE EL ESCORIAL

PERSONAL

Aprobación definitiva y publicación del texto del “Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial”.

El Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el 26 de diciembre de 2019, aprobó inicialmente el “Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial”. Expuesto al público el expediente sin que se formularan alegaciones o reclamaciones al mismo, se considera aprobado definitivamente el citado Plan.

Seguidamente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, se publica el texto aprobado.

PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE SAN LORENZO DE EL ESCORIAL

El Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, carece en la actualidad, de una planificación en materia de gestión de recursos humanos, lo cual unido a las restricciones y condicionamientos que las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales han ido imponiendo desde el año 2010, han generado en la plantilla municipal toda una serie de anomalías de carácter estructural, lo que se traduce en una prestación difícil de servicios a la ciudadanía en términos de eficacia y de calidad. La alta tasa de temporalidad, el envejecimiento de la plantilla, y la no cobertura de vacantes, la inexistencia de sistemas de carrera o la falta de movilidad son alguna de las anomalías que requieren de una intervención inmediata y planificada.

Es urgente y necesario que el Ayuntamiento diseñe una política de empleo público institucionalizada, que satisfaga los intereses y necesidades de la Corporación para optimizar y racionalizar recursos con la mirada puesta en la ciudadanía, pero contando a la vez con los empleados municipales.

Todos estos cambios organizativos y de gestión necesarios en el Ayuntamiento deben orientarse hacia la consecución de la eficiencia, la eficacia y la adecuación del gasto.

El Plan de Ordenación ofrece así una base para:

Reducir costes mediante una gestión eficiente de plantillas, determinando sistemáticamente dónde sobran y dónde faltan efectivos, dimensionando la plantilla y sentando las bases para una estrategia de gestión de personas más ágil, dinámica y flexible.

Optimizar las aptitudes y preferencias de personal empleado público, ofreciendo oportunidades de movilidad horizontal y de promoción profesional a los empleados municipales, una vez estimadas las necesidades de la organización, presentes y futuras, reduciendo las incertidumbres y ayudando a ordenar y publicitar sus “oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso” (artículo 16.2 del TREBEP).

Hasta hoy, y por motivos distintos, los gobiernos municipales han orientado su política de personal en una única dirección, bien por la necesidad de recortes, reducciones y extinciones de puestos de trabajo; bien por las disposiciones normativas que en los últimos años ha impedido actuar grandes proyectos.

Por esto se considera necesario la negociación de un plan, con dos premisas principales: el propósito del Gobierno y la permisividad de algunas actuaciones importantes que en materia de personal ha permitido la vigente Ley de Presupuestos, (y se prevé que las siguientes), y que apuestan por la estabilización y la consolidación después de muchos años; así como la promoción, la innovación, la productividad, y la motivación del personal municipal.

Así, es intención del Gobierno Municipal, que por primera vez se dote al Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que haya sido negociado y aprobado en Mesa General de Negociación por los sindicatos con representación municipal, con una vigencia de 5 años, a desarrollar entre los años 2020-2024.

La planificación de los recursos humanos se regula en el artículo 69 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado público, y tiene como objetivo, tal y como se indica en el punto 1 “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficien-

cia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”.

Para continuar en el punto 2 diciendo:

“2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente”.

También deberemos tener en cuenta la Disposición Adicional Vigésimoprimera de la Ley 30/1984 (LMRFP), de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública introducida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, vigente tras el EBEP y que establece lo siguiente:

“Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada”.

No se opone a la vigencia del precepto lo dispuesto por la Disposición Final Cuarta, apartado 3.º, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que establece que: “Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, a desarrollar en los próximos 5 años, debe incluir una serie de medidas entre las que estarían:

1. *Plan de Consolidación de Empleo temporal*

La problemática de la temporalidad no es exclusiva de este Ayuntamiento, sino de las Administraciones Públicas, particularmente en el ámbito local, y ello está ligado a una política de restricción presupuestaria, derivada principalmente de las medidas contempladas en el Real Decreto Ley 20/2011, y que incorporadas a la Ley de Presupuestos, se han mantenido en los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, congelando las OEP, y dejando al margen las necesidades reales de las organizaciones que se han resuelto mediante la excesiva contratación laboral temporal.

Ello ha derivado en la adscripción de funcionarios interinos o a trabajadores temporales a puestos de trabajo que responden a exigencias estructurales o permanentes de la Administración, dando lugar a puestos de trabajo cubiertos temporalmente con efectivos que llevan más de 5 años prestando sus servicios de manera temporal, pero ininterrumpida.

La situación es afrontada en las AAPP mediante procesos de consolidación de empleo para el personal temporal del sector público.

Inicialmente, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en la disposición transitoria cuarta incluía medidas para la consolidación del empleo temporal: “1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005”.

Con posterioridad, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en el artículo 19 (Oferta de empleo público), en el punto 6 incluía el siguiente texto relativo a consolidación de empleo temporal:

“6. Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e investigador comprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.”

Y, por último, Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en el artículo 19, punto 9 vuelve a introducir mecanismos para la consolidación de empleo temporal, con el objetivo de reducir la tasa de cobertura temporal del personal de las administraciones públicas por debajo del 8 por 100.

“9. Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.”

Por tanto, siguiendo los criterios establecidos en las Leyes de Presupuestos de los años 2017 y 2018, se establecerán procesos selectivos que garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Tal y como establecen las citadas leyes de presupuestos indicadas, “de la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.”

Dichos procesos se llevarán a efecto mediante el procedimiento selectivo de concurso-oposición libre, en el que se valorará en la fase de concurso: a) La experiencia por la prestación de servicios en los puestos de trabajo de igual categoría y subgrupo de pertenencia. b) Todos aquellos cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con las funciones del puesto objeto de la convocatoria. Las pruebas que integren la fase de oposición guardarán relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

En la actualidad el Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, cuenta con 214 empleados públicos, de los cuales 67 son funcionarios de carrera, 45 contratados laborales temporales, 9 funcionarios interinos y 93 laborales fijos.

De los contratados laborales temporales, la mayoría son monitores de actividades culturales y deportivas.

Debe procederse a la aprobación de la Oferta de Empleo Público para que pueda empezar a consolidarse las plazas que se están cubriendo con carácter temporal en los distintos departamentos.

2. *Selección de personal mediante las correspondientes Ofertas de Empleo Público, a regulación de las bolsas de empleo y la regulación de los turnos de acceso por discapacidad*

Las ofertas de empleo público están reguladas por el artículo 70 del citado Real Decreto Legislativo 5/2015, la Ley de bases de Régimen Local, 7/1985, de 2 de abril, artículo 91; Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, artículo 128 y establecidas las directrices por la Leyes de Presupuestos Generales del Estado de Cada año.

Se puede entender la OPE como un instrumento de planificación, y de gestión de la provisión de las necesidades de personal de las administraciones, e incluirá medidas como:

- Convocatoria de consolidación de empleo temporal por el sistema de concurso-oposición, de conformidad con lo que establezcan las Leyes de Presupuestos anuales.
- Procesos selectivos por turno libre, mediante el sistema de concurso-oposición, u oposición, dependiendo de la especialización de las plazas ofertadas.
- Procesos selectivos de promoción interna por el sistema de concurso-oposición.

Se tendrá en cuenta, a la hora de establecer las correspondientes OPES los límites establecidos en relación con la tasa de reposición de efectivos, así como la inclusión de las plazas cubiertas de forma interina, tal y como establece la normativa.

Las ofertas de empleo público deberán ejecutarse dentro del improrrogable plazo de tres años desde su aprobación.

En lo que respecta a las BOLSAS DE EMPLEO, o listas de espera, se deberá establecer una regla general que, o bien deriven de todos los procesos selectivos que se lleven a efecto en el Ayuntamiento para la selección de funcionarios de carrera, o personal laboral fijo, o se realicen con carácter independiente para cada plaza, o un sistema intermedio.

Por último, se deberá cumplir con escrupulosidad la exigencia legal de cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad, y establecer criterios para que de las bolsas de espera se pueda dar prioridad a las personas con discapacidad, estableciendo unos porcentajes.

3. *Movilidad*

La movilidad del personal de la administración se encuentra regulada en los artículos 81 al 84 del Real Decreto Legislativo 5/2015, ya citado.

Se establecerán procedimientos para llevar a efecto la movilidad voluntaria del personal del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, mediante procesos de concursos de traslado, estableciendo unas bases de obligado cumplimiento.

Se podrá establecer la posibilidad de ofertar, con carácter previo, las plazas que se vayan a incluir en OPE al personal del Ayuntamiento realizando los citados concursos de traslado.

Se establecerán los puestos de trabajo que se entienda puedan ser abiertos a otras administraciones tal y como indica del artículo 84 del Real Decreto Legislativo 5/2015, ya citado.

4. *RPT y modificación de la RPT*

La RPT es un instrumento de ordenación de los recursos humanos de las administraciones públicas y, podríamos decir que es el más importante instrumento organizativo de dichas organizaciones.

El artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, ya citado, establece:

“Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo. Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”.

La RPT debe incluir unos contenidos mínimos, tal y como establece la legislación, entre los que podemos incluir la denominación de los puestos de trabajo, los requisitos que se exigen para optar a dichos puestos, el nivel de complemento de destino asignado a los puestos, también la cuantía anual del complemento específico, así como el subgrupo funcional y la administración a la que se asigna (general o especial).

También incluirá las plazas ocupadas por personal laboral fijo.

Este instrumento debe estar relacionado con la plantilla de personal de la administración, y asociado al catálogo de funciones de los diferentes puestos que se incluyen, así como a la valoración de dichos puestos, que se reflejará en el complemento específico.

Es un documento que debe estar en permanente evolución, y deberá utilizarse para revisar, actualizar y modificar las funciones de los puestos de trabajo que lo requieran, dado la necesaria adaptación de dichas funciones al avance de la tecnología y a los requerimientos de los ciudadanos.

5. Carrera profesional

También en el marco de una estrategia organizativa, el Ayuntamiento debe apostar por la implantación de un modelo de carrera profesional que conjugue la antigüedad, la formación y la evaluación del desempeño para la progresión de grados en el sistema, tal y como se desarrolla en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de este Ayuntamiento.

Si bien, de acuerdo con el TREBEP, la regulación de dicha carrera será aplicable a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que desarrollen aquél, continuando en vigor las normas vigentes en materia de ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en la medida que no se opongan a lo establecido en el TREBEP.

Hay que enfocar el modelo de carrera como un verdadero instrumento para la mejor gestión de los recursos humanos en aras a una mejora del rendimiento y a la consecución de los objetivos.

Los artículos 16 y 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público trata de la carrera profesional de los funcionarios y el 19 de la carrera profesional del personal laboral.

Estas medidas están directamente relacionadas con la promoción interna de los empleados públicos.

Se llevará a efecto un procedimiento de puesta en marcha de un sistema de carrera para los empleados públicos del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, teniendo en cuenta las diversas modalidades que señala el artículo 16 ya citado:

- a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.
- b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.
- c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

Se establecerán los diferentes procedimientos mediante unas reglas, o bases, tanto para el personal funcionario como laboral.

El establecimiento de esta carrera profesional podrá conllevar modificaciones en la estructura retributiva del personal del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, que deberá tenerse en cuenta a la hora de la preparación de los presupuestos municipales de cada año.

Esta medida contribuirá a la motivación de los empleados públicos, dado que mediante la utilización de estos procedimientos tendrán la posibilidad de ver satisfechas sus expectativas de avances económicos y de carrera, y no se perpetuarán en sus puestos.

6. Provisión de puestos de trabajo

Se llevarán a efectos procesos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, mediante los procedimientos de concurso, concurso específico y libre designación, según las características de los puestos de trabajo, y según estén establecidos en la RPT del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, siguiendo la regulación establecida en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de las Administración general del Estado.

Se negociarán los criterios a baremar en los concursos de méritos.

Al mismo tiempo, tal y como establece el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la provisión de puestos de trabajo del personal laboral fijo del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial se llevará a efecto por el mismo sistema que el del personal funcionario de carrera de este Ayuntamiento.

“Artículo 83. Provisión de puestos y movilidad del personal laboral. La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera”.

7. Jubilación y excedencia voluntaria

Incentivación de la jubilación anticipada y de la excedencia voluntaria.

1. Unidad gestora: Departamento de Personal-Recursos-Humanos.

2. Motivación legal: De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, añadida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, que establece que las corporaciones locales, de acuerdo con su capacidad de organización podrán adoptar, entre otros, sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adoptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, el Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial incluye dentro de su plan de ordenación esta medida de racionalización de recursos humanos en materia de jubilación.

Además, debemos indicar que el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que la planificación de los recursos humanos en las administraciones públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, permitiendo que las administraciones públicas aprueben planes para la ordenación de sus recursos humanos con las medidas que estimen oportunas.

Debe destacarse que la edad media de la plantilla de este Ayuntamiento, que ya supera los 50 años, tiene dos implicaciones importantes, el envejecimiento de estos profesionales y el elevado coste por antigüedad.

3. Descripción: Dentro de este plan de ordenación de los recursos humanos del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial se incentiva la jubilación voluntaria del personal, a partir de una determinada edad (63 años) que permitirá reorganizar los servicios existentes, rediseñar nuevos servicios, modernizar la administración, rejuvenecer la plantilla y priorizar las nuevas necesidades de personal, para conseguir el objetivo final que no es otro que una gestión más eficiente y la adaptación a los cambios que requiere la sociedad actual.

4. Líneas de actuación: El incentivo por jubilación anticipada, dependiendo del subgrupo funcional al que se pertenezca, se establecerá en consonancia con lo establecido en el Acuerdo de Personal Funcionario del M.I. Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial (artículo 25), actualizado al IPC correspondiente, y que se recoge en el Calendario incorporado como Anexo.

En el caso de que la jubilación no se realice en la fecha exacta de cumplimiento de los 63 o 64 años, se aplicará un coeficiente de proporcionalidad en relación con el período de tiempo que reste al empleado público para acceder a la pensión de jubilación ordinaria por edad.

Se requerirá unos requisitos consistentes en:

1.º Se requiere un mínimo de 30 años de trabajos efectivos en el Ayuntamiento para alcanzar el 100 por 100 de esa cuantía, estableciéndose la siguiente distribución en el caso de no alcanzarse ese mínimo:

- 25 años o más: 90 por 100 de la correspondiente cuantía.
- 20 años o más: 70 por 100 de la correspondiente cuantía.
- 15 años o más: 50 por 100 de la correspondiente cuantía.

En el caso de no alcanzarse esos 15 años de trabajo efectivo no se tendrá derecho a este incentivo.

5. Régimen de seguimiento y evaluación: Al finalizar cada ejercicio presupuestario se realizará un análisis de las jubilaciones anticipadas producidas y su incidencia en la planificación de los recursos humanos.

Esta evaluación se efectuará, oída la mesa general de negociación, la Junta de personal y el Comité de Empresa, por la Comisión Paritaria, con la participación del Departamento de Recursos Humanos.

Como indicadores de seguimiento de este plan se señalan:

- Número de empleados públicos que han optado por la jubilación anticipada y coste total de los premios concedidos.
- Número de puestos de trabajo amortizados o reconvertidos en puestos de diferentes servicios.
- Ahorro económico derivado del impacto de la menor antigüedad que resulta por la aplicación de este plan, o de la reorganización de plantilla.

6. Plazo: El ámbito temporal será de 5 años.

Como ya indicamos anteriormente, en la actualidad el Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, cuenta con 214 empleados públicos.

De los funcionarios de carrera, la escala de edad más numerosa se encuentra en el tramo de 45 a 59 años.

Con respecto al personal laboral, la franja de edad más numerosa se encuentra en el tramo de 40 a 55 años.

Estos datos evidencian el envejecimiento de la plantilla.

En el Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial hay en la actualidad 9 funcionarios que en los próximos 5 años podrían solicitar la jubilación anticipada.

Se hace constar que el incentivo que se daría a los trabajadores que se jubilan anticipadamente, quedaría compensado económicamente de la siguiente manera:

- En primer lugar, procediendo a la amortización de 6 puestos de trabajo, vacantes en la actualidad, algunas de ellos por jubilación, que supone aproximadamente un ahorro de un total de 288.021,97 euros.
- En segundo lugar, con el ahorro mínimo que supone la reducción en el coste por antigüedad de dichos trabajadores a amortizar en los próximos 5 años, que ascendería a un total aproximado de 141.549,1 euros, repercutiendo igualmente en un ahorro aproximado del 25 por 100 de esa cantidad, en el coste Seguridad Social empresa (35.387,28 euros).

En este punto debe hacerse alusión a la jurisprudencia existente a este respecto hasta el momento. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.ª, n.º 459/2018, de 20 de marzo, estima el Recurso de casación n.º 2747/2015, interpuesto por el Gobierno de Canarias, y en concreto, en su fundamento Cuarto dice, “Los premios de jubilación previstos por el Acuerdo de 26 de abril de 2011 son remuneraciones... Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos, sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que se inspiran las medidas asistenciales, esto es, determinantes de una situación de desigualdad, sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos sino común a toda la función pública, una gratificación. Suponen, pues, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera los preceptos invocados por el Gobierno de Canarias: los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases de régimen local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, y 1.2 del Real Decreto 861/1986”.

Por otra parte, la sentencia del Tribunal Supremo de 20 diciembre de 2013, Sala Contencioso Administrativo, Sección Séptima, (RJ 2013/8238), en su fundamento Cuarto dice:

“La tesis de las partes demandadas merece acogimiento pues es lo cierto que en las prestaciones previstas en dichos artículos son aportaciones económicas del Ayuntamiento que están destinadas a atender determinadas necesidades y no son una mera contraprestación económica del desempeño profesional que se devengue necesariamente y con regularidad periódica; y, por ello, carece de justificación atribuir a estos desembolsos la consideración de “retribuciones” y es más adecuado calificarlas de medidas asistenciales. A lo que cabe añadir que cuando el artículo 60 del Acuerdo regula la Jubilación voluntaria incenti-

vada y lo hace mediante la previsión de una cantidad variable, fijada en función del tiempo que le falte al funcionario para alcanzar la edad de 65 años, que se entregará a quienes decidan jubilarse voluntariamente entre los 60 y 65 años de edad, no contradice los preceptos que cita el Abogado del Estado ya que tampoco cabe hablar de retribución y porque la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la LMRFP habilita a las Corporaciones locales para establecer incentivos a la jubilación anticipada como sistema de racionalización de sus recursos humanos. (...) Por todo ello debe rechazarse la pretensión que deduce el Abogado del Estado respecto de los artículos 49 (Subvenciones sanitarias-Prestaciones sanitarias), 50 (Subvenciones por nupcialidad o unión de hecho, natalidad o adopción), 51 (Ayudas por sepelio, incineración), 52 (Subvenciones por discapacidad), 53 (Becas de orfandad por fallecimiento de personal en activo), 54 (Seguros), 56 (Ayuda para guardia y custodia de mayores), 58 (Matrículas) y 60 (Jubilación anticipada) del Acuerdo Laboral para el Personal Funcionario”.

Si bien la Sentencia de 2018, en su fundamento Cuarto, a propósito de la Sentencia de 2013 dice que “Ahora bien, en esta ocasión la Sección Séptima de esta Sala se pronunció en los términos que acabamos de recordar sobre diversas medidas, de muy diferente naturaleza. Una era la ayuda a la jubilación anticipada pero no hace una consideración separada para ella sino que los razonamientos anteriores se refieren, conjuntamente, a extremos como vacaciones, licencias y permisos, prestaciones sanitarias, supuestos de incapacidad, ayudas para sepelio o incineración, discapacidades, becas de orfandad, seguros, ayudas para guarda y custodia de mayores y matrículas. Es decir, esta sentencia alude a una variada gama de supuestos y razona en términos generales sobre todos ellos sin detenerse en la consideración individualizada de cada uno”.

Volviendo a la Sentencia del Tribunal Supremo de 2013: “la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la LMRFP habilita a las Corporaciones locales para establecer incentivos a la jubilación anticipada como sistema de racionalización de sus recursos humanos.”

Y de nuevo la Sentencia n.º 459/2018 “El escrito de interposición se extiende sobre la regulación de la jubilación de los funcionarios locales y sobre la posibilidad de que lo hagan anticipadamente en las condiciones establecidas legalmente. También alude a la previsión de premios de jubilación por la disposición adicional n.º 21 de la Ley 30/1984, añadida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, y destaca que solamente cabe contemplarlos a título excepcional en el marco de un programa de racionalización o adecuación de recursos humanos en función de las necesidades de la corporación. Y nada de esto sucede, nos dice, en el caso del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos”.

Por lo que pudiera deducirse que la disposición adicional 21 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), introducida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la Protección por Desempleo, está en vigor, indicando esta disposición que “Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada”.

Se ha de hacer constar que los denominados “Planes de Empleo” están previstos en el artículo 69.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleo Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (TREBEP) bajo la denominación de “Planes para la ordenación de los recursos humanos”, donde se puede incluir la jubilación anticipada incentivada en aplicación de la disposición adicional 21 de la LMRFP citada, ya que esta disposición no fue derogada por el TREBEP, y está en vigor mientras que no se dicten Leyes de función pública y normas reglamentarias de desarrollo que digan otra cosa, y no se oponga al propio TREBEP (Disposición adicional cuarta.2 del TREBEP).

*Análisis de viabilidad para la inclusión de las ayudas por jubilación anticipada
en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento
de San Lorenzo de El Escorial*

En este apartado se van a indicar las consideraciones por las que cabría contemplar las ayudas por jubilación anticipada como una política de ordenación de los recursos humanos, a tener en cuenta en la negociación con las organizaciones sindicales en el seno de la Mesa General de Negociación, y que lleve consigo su inclusión en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

a) Incidencia en el presupuesto municipal

La incidencia en el presupuesto municipal de las ayudas por jubilación anticipada es mínima, toda vez que casi la totalidad de las mismas se abonan con cargo a las economías que generan los salarios de los empleados públicos que deciden voluntariamente jubilarse, ya que estos tienen que estar presupuestados por la totalidad del ejercicio. En concreto para el presente ejercicio 2019, donde se acumulan un gran número de jubilaciones al entrar en vigor el Real Decreto 1497/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales, se ha apreciado que no tiene incremento el presupuesto al tener en cuenta la globalidad de las economías generadas, donde se compensan jubilaciones al principio del ejercicio con otras en fechas más avanzadas y en sus distintas cuantías.

b) Incremento de la tasa de reposición de efectivos

El artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, contempla el incremento de la tasa de reposición de efectivos en varios supuestos y sectores, lo que permite el rejuvenecimiento de las plantillas.

c) La legislación de Seguridad Social y la jubilación anticipada

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, contempla la jubilación anticipada voluntaria a partir de los 63 años, aplicable a los empleados públicos locales al estar dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

También se ha de tener en cuenta el Real Decreto 338/2008, de 14 de marzo, por el que se establece al coeficiente reductor en la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.

Como asimismo el Real Decreto 1497/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades locales que integran la administración local.

d) El Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo

Las ayudas por jubilación anticipada están previstas en el artículo 25 del vigente Acuerdo de Condiciones de Trabajo, así como del Convenio Colectivo.

Asimismo, la inclusión de las ayudas por jubilación anticipada en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos produciría los siguientes beneficios:

Para el Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial:

- El Ayuntamiento no tendría que incrementar su plantilla, ya que los funcionarios pasarían a la situación de jubilación. Con lo cual sus plazas quedan vacantes y pasa a ser la Seguridad Social la que se hace cargo del abono de esa pensión de jubilación.
- El Ayuntamiento cubre dichas plazas sin incremento de plantilla y con menor coste económico, ya que los funcionarios de nuevo ingreso no conllevan incrementos salariales asociados de trienios, complementos personales etc.
- El Ayuntamiento pueden con este sistema regular su plantilla a las necesidades del momento, es decir pueden cubrir las plazas vacantes o amortizarlas. Ello produce una adecuación constante de la plantilla a las necesidades reales del municipio.

Para la ciudadanía:

- El ciudadano también sale beneficiado con la incentivación de la jubilación anticipada, ya que dispondría de plantillas jóvenes y mejor preparadas. Además de tener un menor coste en impuestos indirectos para poder mantener las plantillas de personal.

Para el empleo en general:

- Otros de los importantes beneficios que conllevaría la incentivación de la jubilación anticipada, es que la renovación constante de la plantilla funcional va a crear empleo de calidad, es decir empleo público.

Conclusiones:

Primera.—La reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, interpretando la legislación vigente en la materia, permite que las ayudas por jubilación anticipada puedan ser in-

cluidas en el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Lorenzo de EL Escorial, al amparo del artículo 69.2 del TREBEP, en relación con la disposición adicional 21 de la Ley 30/1984 de la LMRFP.

Segunda.—Que tal medida no ocasionaría un incremento del capítulo I, ya que estas ayudas se abonarían principalmente con las economías que generan los funcionarios que se jubilan al estar presupuestados por todo el año.

Tercera.—Que la legislación vigente en materia de Seguridad Social contempla varios supuestos de jubilación anticipada aplicables a los funcionarios de los Ayuntamientos, en base a su inclusión en el Régimen General.

Cuarta.—Que se han detectado los beneficios que supondría el establecimiento de estas medidas en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, las cuales se favorecen por la tendencia de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, que contempla el incremento de la tasa de reposición de efectivos en varios supuestos y sectores. Medidas que tendrán que ser negociadas en el seno de la Mesa General de Negociación de conformidad con el artículo 37 del TREBEP.

8. *Funcionarización del personal laboral*

Aunque el Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, ha optado en los últimos años por aprobar los puestos nuevos con carácter funcional, todavía quedan muchos puestos de carácter estructural ocupados por personal laboral fijo.

Siguiendo la legislación establecida al efecto, se realizarán procesos de funcionarización para el personal laboral fijo que ocupa plazas que deban estar cubiertas por personal funcionario.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, consagra el principio de funcionarización en la administración local, artículo 92.3.

En parecidos términos se pronuncia el artículo 9.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, del texto refundido del estatuto básico del empleado público.

Por tanto, se establecerán las reglas que rijan dichos procesos mediante procedimientos ágiles, que se incluirán en las correspondientes ofertas de empleo público y que se llevarán a efecto, prioritariamente, mediante concurso-oposición.

9. *Formación*

La formación es un verdadero derecho laboral, motivo por el que las administraciones deban poner en práctica este tipo de políticas, pero al mismo tiempo es un deber de los empleados públicos, entendida como formación continua y actualización de conocimientos y capacidades, como transmisión de conocimientos y habilidades, por un lado y como modificación de actitudes y valores, por otro; y ello, contribuyendo además de manera decisiva al cambio cultural.

El artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, del texto refundido del estatuto básico del empleado público, en la letra b, reconoce a la formación como un derecho individual, al indicar: “Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

...

A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.”

Por dicho motivo, se incluirá partida, adecuadamente dotada, al efecto en los presupuestos municipales con el fin de desarrollar Planes de Formación anuales, adaptados a las necesidades de las diversas áreas municipales, a las nuevas tecnologías y a las nuevas tendencias para conseguir una administración ágil y moderna.

Al mismo tiempo se utilizará para fomentar la formación individual, mediante ayudas individuales a la formación para materias directamente relacionadas con las funciones del puesto que se ocupe.

Se establecerá la cuantía de la subvención de los cursos de formación y deberá contarse con el visto bueno del responsable del área, así como con el del Concejal de área.

Se tendrá en cuenta en esta materia lo establecido en el convenio colectivo del personal laboral y en el acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario en el artículo 30 de ambos textos.

10. Teletrabajo

Se realizarán los trabajos y estudios necesarios para llevar a cabo una experiencia de teletrabajo. A estos efectos, se abordarán en el seno de las Mesas de Negociación del personal laboral y del personal funcionario los trabajos y estudios necesarios para la determinación, con criterios objetivos basados en las tareas que tienen asumidas las distintas unidades de gestión para desarrollar eficazmente sus cometidos, de los requisitos que deban reunir los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por teletrabajo.

Para el desarrollo del proyecto de teletrabajo y en orden a la consecución de una eficaz implantación del mismo, se realizarán las siguientes actuaciones, que se iniciarán, a ser posible, en el año de 2019:

1. Estudio e identificación de los puestos que cumplan los requisitos para hacer factible la implantación del teletrabajo, puestos que deberán identificarse en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial.
2. Determinación de los criterios organizativos y los recursos necesarios para garantizar la viabilidad de su implantación.
3. Diseño y puesta en marcha de un proyecto.
4. Evaluación del proyecto.

Tras la evaluación del proyecto se acometerá la implantación del plan de teletrabajo en el Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial, consistente en una forma de trabajo llevada a efecto en un lugar distinto de la dependencia donde están situadas las oficinas, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, lo que redundará en un beneficio tanto para la organización como para el/la empleado/a, como posible medida de mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral.

El teletrabajo será voluntario y reversible, tanto para el/la empleado/a público/a, como para la Administración.

Los/as empleados/as que puedan formar parte de esta experiencia o pasen a desempeñar su puesto en régimen de teletrabajo una vez implantada esta modalidad de prestación de servicios mantendrán todos los derechos legal y convencionalmente previstos para el resto de empleados/as públicos/as.

Este documento, una vez negociado con la representación sindical y aprobado por el órgano correspondiente del Ayuntamiento de san Lorenzo de El Escorial se podrá anexas al convenio colectivo del personal laboral y al acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario, debiendo aprobarse por el mismo órgano la Oferta de Empleo Público 2018, así como las Bases que han de regir los correspondientes procesos selectivos.

En definitiva, y a modo de concluir, el desarrollo paulatino de este Plan de Ordenación supondrá un hito importante para, en primer lugar, los empleados de este Ayuntamiento, para la ciudadanía a la que hemos de servir, y para el Gobierno que nos dirige.

CALENDARIO DE ACTUACIONES DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.- AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.1.- AÑO 2020

En el año 2020, tal como se refleja en el Anexo de Personal que acompaña al Proyecto de Presupuestos elaborado por el Equipo de Gobierno, se prevén amortizar los siguientes puestos de trabajo:

PUESTO	TIPO	NÚMERO	RETRIBUCIONES	S.SOC. AYTO.	COSTE TOTAL
Oficial Policía Local	Func.	4022204	39.564,79	14.496,54	54.061,33
Policía P. Local	Func.	4022210	36.608,34	13.413,30	50.021,64
Tco. Superior V. Pcas.	Func.	153004	46.075,83	11.910,60	57.986,43
Tco. Superior Secretaría	Func.	2112103	46.075,83	11.841,49	57.917,32
Aux. Admvo. Urbanismo	Func.	43209	23.825,42	7.433,53	31.258,95
Ayudante oficios varios	Lab.	1530101	4.233,56	1.549,48	5.783,04
Aux. Admvo. Archivo	Func.	332201	23.825,42	7.481,18	31.306,60
Suma					288.335,31

1.2.- AÑO 2021

En este ejercicio se prevé la amortización del siguiente puesto de trabajo:

PUESTO	TIPO	NÚMERO	RETRIBUCIONES	S.SOC. AYTO.	COSTE TOTAL
Jefe Neg. Tesorería	Func.	931206	39.116,78	9.857,43	48.974,21
Delineante	Func.	43205	36.434,50	9.363,67	45.798,17
Suma					94.772,38

1.3.- AÑO 2024

En este ejercicio se prevé la amortización de los siguientes puestos de trabajo:

PUESTO	TIPO	NÚMERO	RETRIBUCIONES	S.SOC. AYTO.	COSTE TOTAL
Admvo. Tesorería	Func.	931205	35.348,72	8.907,88	44.256,60

1.4.- COMPROMISO

En todas estas amortizaciones la Corporación Municipal asume el compromiso de no volver a crear estos puestos de trabajo durante el plazo de los 3 años posteriores a dicha amortización.

2.- CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.1.- AÑO 2020

En el año 2020, tal como se refleja en el Anexo de Personal que acompaña al Proyecto de Presupuestos elaborado por el Equipo de Gobierno, se prevé la creación del siguiente puesto de trabajo:

PUESTO	TIPO	NÚMERO	RETRIBUCIONES	S.SOC. AYTO.	COSTE TOTAL
Aux. Admvo. Bibliotecas	Lab.		24.984,91	7.845,11	32.829,52

2.2.- AÑO 2023

En este ejercicio se prevé la creación del siguiente puesto de trabajo, que asumirá las funciones de los puestos de Jefe de Negociado y Administrativo de Tesorería que se amortizan, a la vez que las propias de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior:

PUESTO	TIPO	NÚMERO	RETRIBUCIONES	S.SOC. AYTO.	COSTE TOTAL
Tco. Superior Tesorería	Func.		46.075,83	11.841,49	57.917,32

3.- OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

En el año 2020 se aprobará una oferta de empleo público de todas las plazas vacantes que refunda las ofertas de empleo público de los años anteriores. En dicha aprobación habrá de valorarse la conveniencia de incluir los puestos de trabajo ocupados por personal laboral indefinido hasta conocer el pronunciamiento de los tribunales en las demandas pendientes.

4.- PROMOCIÓN INTERNA

En el año 2020 se pondrán en marcha todos los procesos de promoción interna contempladas en la relación de puestos de trabajo.

5.- JUBILACIONES ANTICIPADAS

5.1.- AÑO 2020

En el año 2020 se prevé la jubilación anticipada del Jefe de Negociado de Intervención y del puesto de Delineante de Urbanismo.

La jubilación anticipada del Jefe de Negociado de Intervención pretende la inclusión en el temario de la oposición de las pruebas de acceso un amplio número de ellos dedicados al conocimiento de la nueva normativa de fiscalización de las Corporaciones Locales, contenida en el R.D. 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local (B.O.E. nº 113, de 12/05/17).

El coste de la pretendida jubilación anticipada, 18.595,80 €, se compensaría con estas reducciones de gasto:

CONCEPTO	RETRIBUCIONES	S.SOC. AYTO.	TOTAL
Ahorro de trienios (5 años)	16.834,80	4.326,54	21.161,34
Proceso de selección (4 meses)	12.744,76	3.275,40	16.020,16
	Suma		37.181,50

La jubilación anticipada del puesto de Delineante de Urbanismo lleva aparejada la amortización de la plaza, tal como se ha indicado en el apartado 1.2 anterior.

El coste de la pretendida jubilación anticipada, 8.423,32 €, se compensaría con estas reducciones de gasto:

CONCEPTO	RETRIBUCIONES	S.SOC. AYTO.	TOTAL
Ahorro de trienios (5 años)	22.511,25	5.785,39	28.296,64
Amortización de puesto (3 años)	109.303,50	28.091,00	137.394,50
	Suma		165.691,14

5.2.- AÑO 2021

En el año 2021 se prevé la jubilación anticipada del Jefe de Negociado de Tesorería.

Las razones se expusieron en el apartado 2.2 anterior, indicando que se crearía un nuevo puesto de trabajo de Técnico Superior de Tesorería que asumirá las funciones de los puestos de Jefe de Negociado y Administrativo de Tesorería que se amortizan, a la vez que las propias de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

El coste de la pretendida jubilación anticipada, 19.044,84 €, se compensaría con estas reducciones de gasto:

CONCEPTO	RETRIBUCIONES	S.SOC. AYTO.	TOTAL
Ahorro de trienios (3 años)	12.467,79	3.141,88	15.609,67
Amortización de puesto (1 año)	39.116,78	9.857,43	48.974,21
	Suma		64.583,88

5.3.- AÑO 2024

En el año 2024 se prevé la jubilación anticipada del Administrativo de Tesorería

Las razones son las mismas que las del Jefe de Negociado y que las expuestas en el apartado 2.2 anterior, es decir, la creación de un nuevo puesto de trabajo de Técnico Superior de Tesorería que asumirá las funciones de los puestos de Jefe de Negociado y Administrativo de Tesorería a amortizar, a la vez que las propias de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

El coste de la pretendida jubilación anticipada, 19.777,82 €, se compensaría con estas reducciones de gasto:

CONCEPTO	RETRIBUCIONES	S.SOC. AYTO.	TOTAL
Ahorro de trienios (1 año)	2.860,23	720,78	3.581,01
Diferencias Técnico y amortizaciones (2023 Jefe Neg. y 2024 ambos)	21.430,62	4.939,76	26.370,38
		Suma	29.951,39

5.3.- COMPROMISO

Los artículos del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo del Personal Laboral relativos a las ayudas por jubilaciones anticipadas habrán de volver a ser revisados en el ejercicio 2024 conforme a la legislación en vigor.

6.- TELETRABAJO

No conlleva ningún coste económico. A lo largo del 2020-2021, se hará un estudio de los puestos de trabajo que cumplan los requisitos para hacer factible la implantación del teletrabajo, debiendo identificarse dichos puestos en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial.

7.- FORMACIÓN

Se desarrollarán Planes de Formación anuales, adaptados a las necesidades de las diversas áreas municipales, a las nuevas tecnologías y a las nuevas tendencias para conseguir una administración ágil y moderna.

Se garantiza que en el período comprendido entre 2020-2023, todos los funcionarios realizarán al menos un curso de formación, directamente relacionados con las funciones del puesto que ocupen.

8.- VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento tendrá una vigencia de 5 años, que comprenderá los ejercicios 2020 a 2024.

San Lorenzo de El Escorial, a 24 de enero de 2020.—La alcaldesa, Carlota López Esteban.

(03/2.271/20)

